

“UNA NUEVA ASIGNATURA DE DERECHO DEL TRABAJO: EL DERECHO DEL EMPLEO”

Este trabajo se basa, con una serie de modificaciones, en el capítulo introductorio del manual “Lecciones de Derecho del Empleo”, Tecnos, Madrid, 2003., del Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva, D. Miguel Carlos Rodríguez-Piñero Royo.

1.- PRESENTACIÓN.

2.- EL DERECHO DEL EMPLEO COMO SECTOR DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

3.- EL DERECHO DEL EMPLEO COMO ASIGNATURA UNIVERSITARIA.

4.- LA MANUALÍSTICA DEL DERECHO DEL EMPLEO EN ESPAÑA.

5.- EL DERECHO DEL EMPLEO EN EL ESPACIO EUROPEO DE ENSEÑANZA SUPERIOR.

1.- PRESENTACIÓN.

El sistema universitario español se encuentra en un período de renovación de sus enseñanzas, en un momento en que se cruzan distintos procesos de reforma: la implantación de los últimos títulos oficiales del modelo LRU, la aplicación de las distintas reformas de la normativa sobre directrices oficiales para los planes de estudio universitarios, la necesidad de corregir los errores detectados en las primeras versiones de los planes de estudio reformados, y, finalmente, la puesta en práctica de las primeras experiencias piloto del crédito europeo se han traducido en una sucesión de cambios en los contenidos de las enseñanzas universitarias sin precedentes. En lo que a la formación jurídica se refiere nos encontramos con nuevas formas de enseñar titulaciones tradicionales, con enfoques y contenidos originales; tal es el caso, por ejemplo, de la Licenciatura en Derecho; pero nos encontramos también con enseñanzas nuevas, como la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. En uno y otro caso el docente de Derecho del Trabajo se enfrenta al desafío de adaptar su actividad a estas nuevas exigencias formativas, lejos de su tarea tradicional de enseñar un programa estandarizado y omnicompreensivo de Derecho del Trabajo.

En este contexto la práctica docente de nuestras asignaturas ha producido en los últimos años una nueva asignatura, a la que se ha denominado como "Derecho del Empleo". Se trata de una asignatura que se dedica al estudio de un conjunto normativo cuyas regulaciones o instituciones no son en modo alguno nuevas, pero cuya identificación como rama autónoma, como un "Derecho" con identidad propia y unidad interna, sí es muy reciente. De hecho, su existencia como tal no ha sido todavía aceptada de forma unánime en la doctrina jurídica iuslaboralista, y en consecuencia en una mayoría de los estudios sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social no se la reconoce como un sector autónomo de éste.

El hecho de que esta asignatura se enseñe en un número significativo de Universidades; y el dato de que se empieza a hablar expresamente de "Derecho del Empleo" como sector del ordenamiento en cada vez más trabajos científicos nos lleva a asumir, sin embargo, como punto de partida la existencia de éste. A lo que se une que quién esto escribe forma parte de un colectivo de estudiosos del Derecho del Trabajo que desde hace algún tiempo se viene dedicando a este sector del ordenamiento jurídico del trabajo. Mediante la docencia de asignaturas de Derecho del Empleo en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo; mediante la preparación de materiales para su enseñanza virtual; y, finalmente, mediante la coordinación de un manual de lecciones de Derecho del Empleo, este autor ha demostrado su compromiso con esta asignatura, que entiende supone una nueva manera de entender nuestra actividad docente, con múltiples posibilidades para los juristas del trabajo.

El objetivo de este trabajo es el de presentar esta nueva asignatura, y reflexionar sobre ella desde la perspectiva estrictamente docente de este libro. Partiendo de la delimitación del Derecho del Empleo como sector del ordenamiento jurídico, que debe definirse y delimitarse todavía, se pasa a identificar la asignatura universitaria dedicada a su estudio, en su función y contenidos principales, para terminar con una visión de la manualística española sobre esta disciplina hasta la fecha de cierre de su redacción (febrero de 2005).

2.- EL DERECHO DEL EMPLEO COMO SECTOR DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

2.1.- El ordenamiento jurídico y sus sectores.

En nuestra cultura jurídica el Derecho se percibe y construye de forma sistemática, como un conjunto ordenado de normas; la propia idea de “ordenamiento jurídico”, sobre la que se basa nuestra percepción de la realidad jurídica, responde a esta idea de orden y sistema. Pues bien, esta construcción ordenada del conjunto de las normas jurídicas supone una visión unitaria de este conjunto, pues en la visión tradicional del Derecho todas las normas forman parte de un único ordenamiento, que se caracteriza por ser la resultante o suma de todas ellas. Pero, al mismo tiempo, el ordenamiento jurídico se divide en un conjunto de sectores y ramas

El Derecho positivo se presenta, así, como la suma de distintos Derechos, caracterizados e identificados por un calificativo; se habla, así, de Derecho Civil, de Derecho Administrativo o de Derecho Penal. Las razones que explican la existencia de un conjunto normativo como un sector del Derecho con identidad y autonomía son muy variadas, como también lo son los criterios que se utilizan para identificar y delimitar cada uno de estos Derechos. Desde el punto de vista de las razones, éstas suelen relacionarse con la necesidad de especialización que la complejidad y dimensiones del ordenamiento jurídico producen, así como con la existencia de principios y técnicas diferentes en distintas partes de éste. Desde el punto de vista de los criterios de identificación, éstos también varían, pudiendo encontrarse sectores delimitados por el estatus personal de determinadas personas –Derecho Militar-, por la parcela de la realidad de la que se ocupan –Derecho Agrario-, por la naturaleza de las relaciones jurídicas que regula –Derecho Civil o Mercantil-, o por la institución que los crea –Derecho Internacional o Derecho Comunitario, por ejemplo-.

En el Derecho contemporáneo son las relaciones jurídicas, el objeto de regulación, lo que tiende a identificar y a dar entidad a cada una de estas ramas, aunque existen algunas como excepción en las que son otros los criterios utilizados –como ocurre con los Derechos caracterizados por tener un origen particular, como el Derecho Internacional-. El Derecho tiende a organizarse en sectores que se ocupan de regular las diferentes parcelas de la vida social, adaptándose a las particularidades de cada una. Este es el caso del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que se configura como un conjunto normativo organizado en torno al fenómeno social del trabajo asalariado, y que englobaría todas las normas que regulan las diferentes relaciones jurídicas que surgen por la prestación de servicios profesionales con ajenidad y subordinación.

El mismo ordenamiento jurídico reconoce esta división en sectores, y la refleja en múltiples aspectos de su organización y aplicación: así, y por ejemplo, en ocasiones se prevén órganos jurisdiccionales especializados por razón de la materia, que conocen de la aplicación de una rama determinada del Derecho; otras veces se utilizan estas divisiones como base para ordenar la distribución de competencias entre poderes territoriales de distinto nivel. Sobre todo, la enseñanza del Derecho, tanto para juristas como para otros titulados universitarios con conocimientos jurídicos, se basa en esta división en sectores, de tal modo que al estudiante se le presentan asignaturas monográficas sobre cada una de ellas. La formación jurídica se organiza así sobre la base del estudio de los distintos sectores del ordenamiento, y las distintas asignaturas de contenido jurídico ofertadas en nuestro sistema universitario llevan la denominación de éstas. A salvo de alguna asignatura de marcado formativo general, lo que se estudia son cursos de Derecho Constitucional, Derecho Mercantil o Derecho Procesal. En el caso español la división académica en áreas de conocimiento refleja esta forma tradicional de presentar la realidad jurídica.

El número y los contenidos de estos “Derechos” particulares varían con el tiempo. Partiendo de un número muy reducido de éstas, el desarrollo de nuevas regulaciones sobre aspectos concretos de la realidad social se ha traducido en muchas ocasiones en el surgimiento y consolidación progresivos de nuevas ramas del Derecho. Es muy normal, también, que con el paso del tiempo las ramas tradicionales del Derecho alcancen un nivel de complejidad y extensión tales que hagan necesaria un mayor grado de especialización, provocando o bien la escisión de partes de ésta que llegan a formar una nueva rama o sector, o bien que alcancen una cierta autonomía conceptual dentro de la rama a la que pertenecen. Una de estas nuevas ramas o sectores del Derecho es el que va a ocupar nuestra atención en este manual, el llamado “Derecho del Empleo”. En la concepción de éste del autor de este trabajo, el Derecho del Empleo no es una nueva disciplina jurídica, sino un subsector o división del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, perfectamente integrado en éste como una de sus áreas temáticas principales, aunque con una cierta autonomía conceptual.

2.2.- Delimitación del Derecho del Empleo.

Esta rama se encuentra en un momento constitutivo, pues está naciendo como tal, ganando su estatus dentro de la división por materias que tradicionalmente se ha hecho del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sus contenidos concretos y sus fronteras no están, por ello, todavía muy claros. En esta fase de su creación, el papel de los estudiosos del Derecho es de primer orden, pues son ellos los que predicen su autonomía, delimitan sus contenidos, identifican sus principios y técnicas de regulación, e incluso la denominan. Son los juristas del trabajo los que han hablado de que existe un conjunto de normas con contenidos lo suficientemente amplios y lo bastante específicos como para justificar que se hable de una nueva rama del Derecho, y los que la han llamado también “Derecho del Empleo”. Por ello no existe todavía un acuerdo unánime, como puede existir en otras parcelas del Derecho del Trabajo más consolidadas, sobre sus contenidos y sus fronteras.

En nuestro país los pocos trabajos disponibles hasta la fecha tienden a equiparar Derecho del Empleo con políticas de empleo y colocación, excluyendo otros aspectos como todo lo relativo al demandante de empleo. Y es que en estos momentos nos

encontramos todavía en pleno proceso de delimitación de sus contenidos, identificando qué instituciones y regulaciones laborales se integran en esta nueva categoría.

En una primera aproximación podemos definir el Derecho del Empleo como el conjunto de normas que se ocupa del régimen jurídico del mercado de trabajo, de los sujetos que operan en él y de las políticas que se desarrollan en su seno. Esta definición, que será desarrollada a lo largo de las distintas lecciones de este manual, nos indica el elemento central en torno al cual se aglutina todo el conjunto normativo que denominamos así, el mercado de trabajo, el intercambio entre oferta y demanda de trabajo. La realidad social sobre la que se construye el Derecho del Empleo es, pues, el mercado de trabajo. Es la relación con este mercado lo que determina la inclusión de una determinada regulación dentro de éste, lo que la califica como una norma "de empleo" a los efectos de este manual.

Sujetos, relaciones jurídicas y políticas que tienen como elemento común el desarrollarse en el mercado de trabajo constituyen el objeto del Derecho del Empleo. De ahí que en algunas ocasiones se hable de "Derecho del Mercado de Trabajo" para hacer referencia a este mismo sector del ordenamiento jurídico; más adelante analizaremos e detalle las cuestiones terminológicas en torno a esta nueva categoría jurídica.

A pesar de ser una rama nueva del ordenamiento jurídico, ni las materias de las que se ocupa ni las normas que las regulan son, salvo alguna excepción como el caso de las empresas de trabajo temporal, nuevas; todo lo más puede afirmarse que algunas de éstas son relativamente recientes, en comparación con otros contenidos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La novedad está en incluirlas de una misma unidad temática, porque todas ellas comparten un elemento común, su relación con el mercado de trabajo. El Derecho del Empleo sería una rama transversal del Derecho del Trabajo, que engloba una pluralidad de instituciones muy diferentes en atención al dato de que operan en el mercado de trabajo.

2.3.- El Derecho del Empleo como Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Hemos partido de la existencia de un Derecho del Empleo como sector autónomo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sin entrar ahora en la justificación de su autonomía, sí corresponde realizar alguna reflexión sobre esta calificación, si quiera porque de ella se van a derivar importantes consecuencias en cuanto a la dinámica de su creación y aplicación.

Hay que recordar que la segmentación del ordenamiento jurídico en ramas o sectores no la realiza el propio ordenamiento, sino que es una manera de pensarlo y entenderlo desarrollada por la práctica de los operadores jurídicos. No hay una definición legal de cada una de éstas, por más que exista un consenso bastante generalizado sobre el contenido y los límites de cada uno.

Por lo general se considera que el Derecho del Trabajo está formado por el conjunto normativo generado para regular el conjunto de relaciones jurídicas surgidas en torno a la relación de trabajo asalariado, siendo el contrato de trabajo la institución central en su configuración como sector del ordenamiento jurídico. Para ALONSO OLEA & CASAS BAAMONDE, "la realidad social sobre la que el Derecho del Trabajo

descansa es precisamente el trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena". Para MONTTOYA MELGAR, "el Derecho del Trabajo es el ordenamiento jurídico de las relaciones de trabajo personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena (y, en cuanto tal, retribuido)".

Si es el Derecho del trabajo asalariado, por definición debe empezar a operar cuando una persona accede al empleo, y no antes. Las fases previas al contrato de trabajo debieran estar excluidas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tanto las relaciones jurídicas que se establecen en el mercado de trabajo como las normas que las regulan. Pero también por definición los sujetos que acuden al mercado de trabajo lo hacen para buscar ocupación, por lo que no son parte de un contrato de trabajo; por el contrario, es precisamente un empleo lo que buscan en este mercado. Esto es cierto incluso para aquellos que tienen un empleo y buscan cambiarlo, ya que éstos no están en el mercado en cuanto empleados, sino en cuanto ofertantes de sus servicios profesionales a un potencial nuevo empleador. Las relaciones jurídicas que se establecen en el mercado de trabajo tienen desde este punto de vista un claro carácter instrumental, no son un fin en sí mismas sino un medio para lograr el auténtico objetivo de cuantos acuden al mercado de trabajo. La condición de ofertante o demandante de empleo es una provisional, un paso previo a situación realmente deseada, la de empleador o trabajador.

Aún así, qué duda cabe de que el dato de que estas relaciones jurídicas se produzcan antes de la celebración del contrato de trabajo, y ausente por tanto una relación laboral, tiene que tener necesariamente efectos sobre sus contenidos y su dinámica jurídica, diferenciándolas de las instituciones tradicionales reguladas por el Derecho del Trabajo, que tienen como presupuesto un contrato laboral. Así, MONTTOYA MELGAR habla así de "relaciones de empleo" dentro de las relaciones jurídicas reguladas por el Derecho del Trabajo, junto a las "relaciones laborales básicas", las "relaciones de Seguridad Social" y las "relaciones laborales de conflicto", pero con autonomía frente a éstas.

Por otro lado, en el Derecho vigente no puede discutirse que los ciudadanos tienen reconocidos derechos cuando actúan en el mercado de trabajo, de distinto contenido y frente a varios sujetos. Podemos pensar en el derecho al trabajo, a la no discriminación, a la formación profesional, a la utilización de los servicios públicos de empleo... Estos derechos y obligaciones están regulados en normas que, por su vinculación con el mercado de trabajo, y su carácter instrumental para la celebración de contratos de trabajo, han sido calificadas sin grandes problemas como laborales. Incluso unas mismas normas laborales se aplican por igual a trabajadores empleados y a otros que no lo están todavía; pensemos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce unos "derechos laborales básicos" de los trabajadores que en la práctica lo son también para los demandantes de empleo, como la no discriminación o el respeto a la dignidad. Cuando se trata de derechos frente a los poderes públicos, el problema es su eficacia jurídica, que variará según los casos -no son iguales la eficacia del derecho al trabajo y de la prohibición de discriminación-; pero cuando se trata de derechos frente al empleador, el problema es que falta todavía el nexo jurídico entre éste y el demandante de empleo, al no haberse concertado todavía el contrato de trabajo. Esto nos obligará a utilizar unos esquemas jurídicos diferentes a los acostumbrados en el Derecho del Trabajo, en los que es el contrato la fuente natural de obligaciones y derechos entre empleadores y trabajadores.

En cualquier caso, desde el punto de vista de las relaciones jurídicas que regula y de los derechos que reconoce puede defenderse la plena integración del Derecho del Empleo en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Existen otros elementos que apoyan esta calificación. Como veremos inmediatamente, la mayoría de las controversias jurídicas planteadas en relación con las relaciones jurídicas reguladas por el Derecho del Empleo se sustanciarán ante el Orden Social de la Jurisdicción, un sector de los tribunales especializado en la aplicación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El hecho de que la jurisdicción contencioso-administrativa retenga la competencia sobre ciertas actuaciones e instituciones jurídicas relacionadas con el mercado de trabajo no es un argumento válido en contra, toda vez que no es más que la consecuencia de la amplia intervención administrativa en este mercado; algo similar ocurre, por otra parte, en instituciones tan claramente laborales como los expedientes de regulación de empleo o la imposición de sanciones administrativas. Del mismo modo, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social incorpora un capítulo específicamente dedicado a infracciones en materia de empleo. Y es sabido que esta Ley es un instrumento legislativo destinado a asegurar la aplicación de las normas laborales, por lo que la calificación como infracciones sociales de los incumplimientos de las obligaciones recogidas en normas de Derecho del Empleo es un argumento más a favor de considerar el Derecho del Empleo como parte integrante del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Como se ve, en una y otra norma, en la Ley de Procedimiento Laboral y en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social se hace referencia al Derecho del Empleo como parte integrante de la “rama social del Derecho”. Aunque no existe una coincidencia absoluta de ámbitos, es bastante correcto afirmar que con este nombre se denomina en el plano legislativo a lo que doctrinal y usualmente se conoce como Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo ha dedicado una gran parte de su actividad normativa a la ordenación del mercado de trabajo y de las políticas de empleo, como veremos inmediatamente cuando nos ocupemos a los sujetos del Derecho del Empleo. Ha sido de hecho su actividad uno de los factores más importantes para explicar su origen y desarrollo. Siendo ésta una organización internacional que tiene entre sus funciones la de producir instrumentos de Derecho Internacional del Trabajo, su dedicación al Derecho del Empleo es un elemento importante para calificar a éste como parte integrante del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Finalmente, su enseñanza se adscribe, en los distintos Reales Decretos reguladores de los títulos universitarios oficiales, al área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Así ocurre, como hemos visto, en el Real Decreto 1529/1999 respecto de la materia troncal de “Políticas sociolaborales”, que como hemos visto incluye numerosos contenidos de Derecho del Empleo. En otras titulaciones en las que no aparece una asignatura específica de Derecho del Empleo, parte de sus contenidos se integran en los programas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cuya docencia corresponde al área de conocimiento homónima.

La calificación del Derecho del Empleo como Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en cuanto sector o parcela de éste, tiene sus efectos. Al margen de la

atribución de su conocimiento al orden jurisdiccional social, y a la posible aplicación de sanciones administrativas en caso de incumplimiento, probablemente la consecuencia más importante se produzca en relación con la atribución de la competencia de desarrollarlo y aplicarlo. En estos momentos España está inserta en dos procesos paralelos de reorganización de los poderes estatales, uno hacia arriba, mediante la atribución de competencias a las instituciones europeas; y otro hacia abajo, mediante el reconocimiento y la transferencia de competencias a las Comunidades Autónomas, dentro del Estado español. Ambos procesos se articulan mediante el reconocimiento de títulos competenciales a las tres instancias políticas implicadas, la Unión Europea, el Estado español y las Comunidades Autónomas. La calificación del Derecho del Empleo como Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social determina su inclusión en uno u otro título competencial, atribuyendo así el poder de regularlo o aplicarlo a diferentes instancias.

Podemos aceptar, pues, el carácter laboral del Derecho del Empleo, como una parte del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En realidad, éste suele presentarse como la suma de una serie de subsectores o conjuntos normativos, englobados de manera unitaria por tratar todos ellos de un mismo aspecto de la realidad social, el trabajo asalariado y sus efectos sociales. Así aparece en la totalidad de los manuales que se dedican a su estudio, tanto españoles como extranjeros. También en los centros universitarios en los que se imparte el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se acepta esta división, dividiendo el programa de la asignatura en módulos o bloques temáticos, o dedicando asignaturas específicas a cada uno de éstos. Incluso las colecciones legislativas más usadas organizan las normas que recogen de acuerdo con esta división; cuando no se editan recopilaciones monográficas sobre alguna de sus partes.

Esta división en materias sigue un esquema ya muy consolidado, que divide la normativa laboral en Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social, Derecho Procesal del Trabajo y Derecho Administrativo del Trabajo. Esta distinción, que viene ya de tiempos muy anteriores, se mantiene sin cuestionarse sobre todo porque resulta enormemente útil, ya que reproduce de un modo fiel la realidad de nuestro Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las únicas discusiones pueden darse respecto de la denominación de alguno de estos subsectores -por ejemplo, si Derecho Colectivo o Derecho Sindical-, su ordenación dentro de un programa de formación integral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social -es conocida la discusión sobre si el Derecho colectivo debe preceder o no al individual-, o los límites concretos de cada uno de éstos.

Como ejemplo de esta forma tradicional de entender el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social podemos tomar el tratamiento que de éste se hace en el Real Decreto 1424/1990, de 36 de octubre de 1990, que establece "el título universitario oficial de Licenciado en Derecho y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a su obtención". En este Real Decreto se prevé una materia troncal denominada "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", con una carga lectiva de siete créditos, y dentro del segundo ciclo de la licenciatura, que incluye los contenidos jurídico-laborales de los estudios en Derecho. Como la docencia de estas materias se atribuye en exclusiva al área de conocimiento de "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"; y como también sus contenidos son muy amplios, para intentar abarcar todos los posibles contenidos de éste, podemos considerarlo como una especie de modelo oficial o auténtico

de la disciplina. Pues bien, la materia troncal de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social incluye las siguientes materias: "Las relaciones laborales. El contrato de trabajo. Los convenios colectivos. Derecho Sindical. Conflictos colectivos. La jurisdicción laboral. Derecho de la Seguridad Social". Ésta es, prácticamente, la división clásica de los contenidos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Ahora bien, este esquema de ordenación de contenidos de la disciplina tiene sus limitaciones en algunas ocasiones, ya que no siempre resulta posible encuadrar en estas divisiones la totalidad de las normas laborales. Así ocurre, por ejemplo cuando se trata de encuadrar sectores del ordenamiento laboral caracterizados no por su contenido, sino por su origen -como el Derecho Internacional del Trabajo o el Derecho Social Europeo-. Últimamente la adecuación de la sistemática tradicional se está poniendo en cuestión en relación con determinadas materias cuyo encaje no resulta fácil, si no directamente inadecuado. Se habla, así, de nuevos sectores del ordenamiento laboral que deben encontrar su acomodo y un tratamiento autónomo: Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Derecho Sancionador del Trabajo o Derecho del Empleo, entre otros. Para estos grupos normativos se pide un reconocimiento que les garantice una cierta identidad, y un tratamiento adecuados.

En la aparición de estas nuevas ramas del Derecho influyen una multitud de elementos. En muchos casos, es el desarrollo legislativo, la aparición de nuevos textos legales, lo que provoca un redimensionamiento que lleva a plantear su autonomía. En ocasiones, normalmente como consecuencia de lo anterior, se llega a un grado de madurez en la elaboración dogmática de este sector normativo, porque se multiplican los estudios y se mejora su nivel, lo que lleva a una identificación de sus señas de identidad y a la constatación de su autonomía conceptual. Una y otra cosa han pasado, por ejemplo, respecto del Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, antaño un tema del Derecho individual del Trabajo, y hoy un sector del ordenamiento laboral y de la ciencia del Derecho del Trabajo con plena autonomía e identidad. En el caso del Derecho del Empleo, la aprobación en 2003 de la Ley de Empleo ha servido de factor de promoción de esta autonomía.

Otras veces, a estos factores se añade otro que igualmente contribuye a que ciertas ramas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se piensen como ramas autónomas: su independencia dentro de los planes de estudio universitarios. Así ha ocurrido en nuestra disciplina a raíz sobre todo de la implantación de los nuevos planes de estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales: en las Escuelas de Relaciones Laborales, junto a las asignaturas tradicionales de Derecho del Trabajo -en la que se estudiaba sobre todo el Derecho individual-, Derecho Sindical, Derecho Procesal y Derecho de la Seguridad Social están apareciendo otras como Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, Derecho Sancionador del Trabajo, Derecho Administrativo Laboral, Derecho de la Protección Social Complementaria, etc.... En muchos casos, estas nuevas asignaturas producen nuevos manuales y colecciones legislativas, y así se llega progresivamente a su conceptualización como subsector específico del Derecho laboral. Este fenómeno resulta sumamente interesante, porque adapta nuestra manera de entender y enseñar el Derecho del Trabajo a la nueva realidad de nuestro ordenamiento jurídico, que ha experimentado en los últimos años un proceso de renovación y desarrollo normativo, con aparición de grandes textos legales y priorización de ciertas áreas de regulación, que hace que la división tradicional resulte hasta cierto punto insuficiente.

Una clara muestra de nuevo sector o subsector del Derecho del Trabajo es el que aquí nos ocupa, lo que viene siendo denominado generalmente como “Derecho del Empleo”. Ésta sería una rama del Derecho del Trabajo cuya autonomía se estaría consolidando en estos momentos, como consecuencia de desarrollos normativos, científicos y académicos de todo tipo. No se trata en modo alguno de una idea nueva, la de individuar una rama del Derecho del Trabajo dedicada precisamente a tratar las cuestiones relacionadas con el empleo, teniendo en cuenta la importancia que éste ha ocupado dentro de sus prioridades. En efecto, desde sus mismos orígenes históricos una de las principales preocupaciones del Derecho laboral ha sido precisamente todo lo relativo al empleo, e incluso se puede afirmar que entre los factores que justifican su nacimiento se encuentra la voluntad del Estado de luchar contra lo que entonces se llamaba “el paro obrero”. Y a lo largo de su desarrollo histórico la lucha por el pleno empleo ha sido constantemente uno de los objetivos del Derecho del Trabajo, junto a la protección del trabajador y la justicia social. Quienes han puesto en contradicción empleo y protección social, como los defensores de la flexibilidad laboral, están dando una idea falsa de cuál es el objetivo histórico del Derecho del Trabajo, que siempre ha pretendido obtener ambos. También está fuera de toda discusión, como tendremos ocasión de comprobar en su momento, que las instituciones del mercado de trabajo han formado parte del objeto de regulación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde un momento muy temprano, y que algunas de ellas preceden históricamente a otras consideradas centrales de la disciplina.

Pero por lo general no se llegaba a plantear la autonomía de las políticas y regulaciones relacionadas con el empleo, que aparecían como una parte del Derecho individual del trabajo, que se incluía en los programas de la asignatura como las fases anteriores a la celebración del contrato de trabajo. Las medidas de fomento del empleo no se consideraban de forma aislada, sino incluidas dentro del bloque más amplio de la legislación laboral correspondiente: los contratos de fomento del empleo, dentro del Derecho individual; las políticas pasivas, dentro de la Seguridad Social, y así. Sólo algunas opiniones aisladas pedían un tratamiento conjunto de todas estas medidas, en una rama autónoma del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: en 1974 el profesor SALA FRANCO afirmaba que *“podría pensarse en un Derecho del empleo como rama del Derecho del Trabajo con personalidad propia, aunque claramente interrelacionado con este último”*.

En los últimos años esta idea ha ido adquiriendo fuerza, hasta el punto de que podemos afirmar que está empezando a aceptarse la existencia del Derecho del Empleo como rama autónoma del Derecho del Trabajo. Varias son las razones que explican esta toma de conciencia de la doctrina laboralista:

- la importancia que han adquirido las políticas de empleo entre todas las políticas estatales, como consecuencia del impacto del desempleo, y la preocupación social que éste plantea;
- el desarrollo de la legislación sobre el mercado de trabajo, que se ha visto incrementada y consolidada sobre todo en la década de los noventa del siglo XX;
- la complejidad que ha adquirido la regulación del mercado de trabajo, en comparación con lo que ocurría hace algunos años: desaparición del monopolio

público de empleo, aparición de nuevos sujetos en el mercado, mejora de la lucha contra la discriminación, problemas de inmigración y extranjería, etc...

- la aparición de nuevas asignaturas dedicadas al estudio del Derecho del Empleo, en algunos casos en la Diplomatura en Relaciones Laborales, sobre todo en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo;
- la publicación de estudios monográficos sobre el tema en distintas revistas especializadas.

La conclusión de todo lo anterior es que, a nuestro juicio, se puede defender en nuestro país la existencia de un Derecho del Empleo, entendiendo como tal una rama del ordenamiento laboral con autonomía y sustantividad propias, regulada en textos específicos y con técnicas reguladoras particulares. El Derecho del Empleo así conceptuado resulta de difícil encaje en los esquemas tradicionales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, desde al menos dos puntos de vista. El primero sería el sistemático, su ubicación dentro de las áreas o bloques temáticos del Derecho laboral. Originalmente era una parte del Derecho Individual del Trabajo, como fase previa a la contratación del trabajador. Las relaciones jurídicas de empleo eran instrumentales para la celebración de contratos de trabajo, el núcleo temático del Derecho individual, lo que justificaba su estudio conjunto con éstos. Incluso desde un punto de vista cronológico esta ubicación tenía sentido, puesto que normalmente se estudiaban las relaciones de empleo inmediatamente antes de la contratación del trabajador, siguiendo el proceso temporal lógico.

Hoy este encuadramiento resulta bastante defectuoso, principalmente porque al no haberse producido contratación, no hay ni contrato de trabajo ni trabajador en sentido estricto. Es cierto que el demandante de empleo es un sujeto individual, que busca un contrato de trabajo, lo que parece inclinar su ubicación hacia el Derecho individual. Pero hay otros aspectos que impiden esta calificación: el papel de la negociación colectiva en la regulación de materias relacionadas con el empleo, el control sindical de la contratación o la gestión tripartita de las políticas de empleo tienen un claro contenido colectivo; como también muchas de las medidas de fomento del empleo se inscriben claramente en el ámbito de la seguridad social, por no hablar de la protección por desempleo. Para algunos autores, el Derecho del Empleo es más que nada un Derecho Administrativo del Trabajo, dado el protagonismo de los poderes públicos, y la naturaleza de los instrumentos con los que éstos actúan. En realidad, intentar encuadrar todo este conjunto normativo en alguno de los sectores tradicionales a los que estamos acostumbrados es una tarea condenada al fracaso, ya que el Derecho del Empleo se define de una manera distinta, entorno a una institución social, el mercado de trabajo. Si quisiéramos colocarlo en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sería como una rama transversal, que tomaría elementos del Derecho individual, del colectivo, del de la Seguridad Social y del administrativo laboral, de acuerdo con una lógica propia. Seguramente la totalidad de las relaciones e instituciones jurídicas que se analizan en estas lecciones pueden encontrarse en manuales monográficos sobre las distintas ramas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Por eso la mejor manera de entenderlo, la más correcta y sistemática, es como un bloque autónomo, en pie de igualdad a los tradicionales individual, colectivo o de la Seguridad Social.

2.4.- Cuestiones terminológicas en torno al Derecho del Empleo.

Como en toda categoría jurídica en fase de formación, hay muchos aspectos del Derecho del Empleo que están todavía por perfilar, sin que exista aún un acuerdo unánime ni doctrinal ni legislativamente. Uno de estos aspectos es el relativo a su denominación, puesto aunque una mayoría de los autores se refieren a él con el nombre que aquí se utiliza, "Derecho del Empleo", éste todavía no puede considerarse definitivamente consolidado como título propio y permanente para este sector del Derecho del Trabajo. Esto es así por al menos dos razones: de un lado se manejan otras denominaciones para referirse a esta misma realidad; de otro este nombre es manejado también para referirse a una realidad diferente, con lo que "Derecho del Empleo" no significará lo mismo en todos los contextos y para todos los autores. Para evitar confusiones se hace necesario identificar estas otras posibles denominaciones, y estos otros posibles significados para la expresión que aquí manejamos. Por otro lado, y dado que los autores de este manual han optado por hablar de "Derecho del Empleo", frente a otros posibles títulos para esta materia, parece justificada al menos una explicación somera de esta opción.

Hemos definido el Derecho del Empleo como el conjunto de normas que se ocupa del régimen jurídico del mercado de trabajo, de los sujetos que operan en él y de las políticas que se desarrollan en su seno. Su objeto es un conjunto de instituciones y de relaciones jurídicas de naturaleza muy diferente, que tienen como elemento común e integrador el surgir y desarrollarse en el mercado de trabajo. Y el mercado de trabajo se define como el lugar de encuentro e intercambio de oferta y demanda de mano de obra; ofertantes y demandantes de trabajo se encuentran, y llegan a acuerdos en los que se intercambia éste por su retribución. Este acuerdo produce relaciones de empleo entre unos y otros, relaciones cuyo objeto es precisamente este intercambio de trabajo por su retribución.

La relación de empleo no es la única que puede encontrarse en el mercado de trabajo, ni es en consecuencia la única regulada por el Derecho del Empleo; pero sí es, con todo, la esencial de cuantas se desarrollan en éste, la que constituye su auténtico objeto. Otras instituciones y relaciones jurídicas que se establecen y se desarrollan en este mercado, como la formación profesional o el contrato de puesta a disposición, tienen un carácter instrumental para el empleo, en tanto en cuanto preparan o facilitan el establecimiento de relaciones de empleo.

Jurídicamente estamos hablando de contratos de trabajo, por supuesto, pero no sólo de éstos; en términos económicos el intercambio de oferta y demanda de trabajo que genera empleo puede organizarse de múltiples formas, y no todas ellas son laborales. Una empresa puede obtener mano de obra a través de diversas vías; y una persona que quiere un empleo puede obtenerlo a través de un contrato de trabajo, pero también por medio de otros instrumentos jurídicos: un contrato de arrendamiento de servicios, para trabajar como trabajador autónomo; pero también una relación administrativa o estatutaria, el acceso a la condición de socio de una cooperativa de trabajo asociado, etc... En realidad, cuando se habla de "Derecho del Empleo" se está haciendo referencia al empleo en sentido económico y sociológico, y no precisamente jurídico. Esto quiere decir la contratación de personas en el mercado de trabajo, y los mecanismos destinados a facilitarla; Derecho del Empleo sería el conjunto de normas

que determinan el régimen jurídico de las instituciones y de actores que operan en este mercado, y de todas las operaciones que conducen a este fin. La institución central es el empleo, por lo que se le denomina así. Algunos autores, incluyendo en la denominación una mención a los objetivos de la regulación a conseguir, han hablado de "Derecho Social del Empleo".

La centralidad del empleo así entendido, como intercambio de oferta y demanda de trabajo, ha motivado que se hayan propuesto otras denominaciones para este conjunto normativo, tales como "Derecho de la Contratación Laboral" o "Derecho de la Promoción del Empleo". Incluso en algunos círculos académicos se ha propuesto la denominación de "Derecho de los desempleados" o "Derecho del Desempleo", teniendo en cuenta los objetivos de las políticas que se desarrollan en el mercado de trabajo, y sus destinatarios.

Desde otro punto de vista, todas estas instituciones operan en el seno del mercado de trabajo, por lo que en algunos sectores se habla de "Derecho del Mercado de Trabajo"; con esta denominación se presta atención al marco en que se desarrollan las relaciones jurídicas reguladas por él, mientras que con la que nosotros utilizamos - que es la que se está imponiendo en España- hacemos énfasis en las mismas relaciones jurídicas, que pueden calificarse de forma general como de empleo.

Uno de los problemas que plantea la expresión "Derecho del Empleo" es que en determinados contextos ésta es utilizada para hacer referencia no al sector del ordenamiento laboral dedicado a la regulación del mercado de trabajo, sino al conjunto del Derecho del Trabajo; esta calificación se explica no por los contenidos materiales, como aquí se hace, sino por los objetivos finales de la regulación. Así, como el Derecho del Trabajo ha asumido como objetivo principal la protección y promoción del empleo, todo él merece ser llamado Derecho del Empleo (MOLINA NAVARRETE). Este uso de la expresión "Derecho del Empleo" se genera en Francia y en Italia en los años setenta, coincidiendo con la crisis económica y la preocupación por la lucha contra el desempleo. Para estos autores, hablar de "Derecho del Empleo" sería casi una figura literaria, para identificar y calificar a la vez al Derecho del Trabajo del cambio de siglo, que ha puesto como primera de sus prioridades al empleo, y ha olvidado algo todas las demás. Aunque es una construcción interesante, no se ha generalizado fuera de estudios valorativos y de conjunto del ordenamiento laboral; además, la necesidad de denominar a esta nueva rama del Derecho a llevado a concentrar su uso para denotar un sector de éste. En consecuencia, en estas lecciones se hablará de Derecho del Empleo en sentido limitado, como la parte, y de Derecho del Trabajo en sentido amplio, como el conjunto.

Hablar de Derecho del Empleo plantea problemas de confusión de conceptos cuando se pasa a un plano internacional, y se comparan los ordenamientos laborales de distintos países. En los países anglosajones es común desde hace décadas hablar de "employment law", como una rama del Derecho del Trabajo, utilizando una expresión del todo similar a la de "Derecho del Empleo", que podría traducirse como tal, y en muchos casos así se hace. Los contenidos de este "employment law" no serían, sin embargo, los mismos que los del "Derecho del Empleo" español, sino que por el contrario se trata de ramas del Derecho del Trabajo que llevando el mismo nombre se refieren a realidades diferentes. En el caso del "employment law" de los países anglosajones se está haciendo referencia a la regulación de la relación individual de trabajo, al contrato de trabajo, con lo que su contenido sería el del Derecho individual

del trabajo español. Mientras que por “labor law” se entiende el Derecho colectivo del Trabajo. Así ocurre principalmente en los Estados Unidos, Canadá o Australia. En el Reino Unido se utiliza la expresión “Labour Law” en un sentido más amplio, similar a como se hace en el continente europeo, para designar al conjunto del Derecho del Trabajo, individual o colectivo; no se habla, sin embargo, de un “employment law” con autonomía propia, sino que sería una parte del “labour law”.

La confusión terminológica se produce por la distinta utilización que se da a la expresión “empleo”: en el inglés jurídico al contrato de trabajo se le llama “contract of employment”, y por lo tanto el Derecho del contrato de trabajo es llamado “employment law”. “Employment” no quiere decir “empleo”, sino “trabajo” en el mismo sentido con que nosotros hablamos de “contrato de trabajo” y de “Derecho del Trabajo”. Éste es el sentido de “trabajo” con que se habla de “contrat du travail” y de “droit du travail”, “contratto di lavoro” y “diritto del lavoro”, “contrato de trabalho” y “direito do trabalho”, etc....

La distinción entre “employment law” y “labor law” como los dos sectores fundamentales del Derecho del Trabajo en los Estados Unidos y en otros sistemas cercanos obedece también a las peculiaridades de estos sistemas, en los que la intervención estatal se limita a facilitar la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, siendo los convenios la fuente principal de regulación de condiciones de trabajo. El Derecho individual del trabajo se encuentra muy poco desarrollado, al menos según los esquemas europeos, y se limita a la protección contra la discriminación en el empleo, la regulación de salarios mínimos y la protección contra los riesgos laborales; en lo demás se aplica el derecho de contratos, el *common law* de *master and servant*.

Teniendo en cuenta la generalización del inglés como idioma de trabajo para estudios comparados e internacionales, no necesariamente relacionados con los ordenamientos de los países anglófonos, es necesario tener cuidado con esta expresión de “employment law”. En las instituciones comunitarias, y en muchos estudios internacionales y comparados, se utilizan sin embargo expresiones inglesas de una forma similar a cómo se hace en los países continentales, entendiendo por “labour law” algo similar a lo que nosotros llamamos “Derecho del Trabajo”; en estos ámbitos no se habla todavía de “employment law” en un sentido similar al nuestro, sino que todavía se utilizan otras expresiones como “employment policies” o “labour market policies”.

En otros países más cercanos al nuestro sí se utiliza la expresión “Derecho del Empleo” en un sentido similar al propuesto en España. Por ejemplo, en Francia se habla de “Droit de l’emploi” para hacer referencia al conjunto de regulaciones laborales relacionadas directa o indirectamente con el empleo, incluyendo todos los aspectos relativos al inicio y terminación de la relación laboral. En Italia han comenzado a aparecer manuales de “Diritto dell’impiego”, aunque en este país se publican también libros de “Diritto del Mercato di Lavoro”. En Alemania se utiliza una expresión particular, ya que se encuentran manuales y colecciones legislativas de “Derecho de la Promoción del Empleo”; si bien hay que explicar que en este país tal denominación es consecuencia de la existencia de una legislación que lleva este nombre.

En cualquier caso, y con independencia de la denominación por la que se opte para referirse a este sector del ordenamiento laboral, conviene no olvidar que ésta es un título exclusivamente doctrinal, esto es, que son han sido los científicos del Derecho los

que la han acuñado y los que la están utilizando hasta el momento. Como tal no ha sido utilizada todavía ni por el legislador laboral ni por los tribunales de lo social. La legislación laboral continúa utilizando expresiones más tradicionales como "políticas de empleo", "promoción de empleo", "colocación"... Ello se debe en parte a que el legislador laboral interviene de forma parcial en estas materias, mediante medidas concretas relativas a las políticas de empleo o a la regulación de alguna de las relaciones jurídicas que se producen en el seno del mercado de trabajo, sin que se produzca una intervención global que afecte al conjunto de éste. Más aún, lo más parecido a un texto omnicomprendivo en materia de empleo continúa llamándose "Ley Básica de Empleo", y los proyectos elaborados para sustituirla optan por el nombre de "Ley de Empleo".

Ni siquiera el Real Decreto 1529/1999, que establece y regula la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, utiliza esta denominación. En realidad, aunque se refiere al Derecho del Empleo no lo denomina de ninguna manera, limitándose a mencionarlo por sus contenidos, hablando de "*La intervención pública en el mercado de trabajo*", de las "*Políticas de empleo*" y del "*Marco normativo de las políticas sociolaborales: empleo e intermediación laboral; salud laboral y medio ambiente; formación profesional*". Es indudable que estas materias forman parte del concepto de Derecho del Empleo manejado por los autores de este manual.

3.- EL DERECHO DEL EMPLEO COMO ASIGNATURA UNIVERSITARIA.

3.1.- Derecho del Empleo y Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

El Derecho del Empleo surge, con alguna excepción, dentro del currículo formativo de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Por ello para delimitar esta asignatura puede acudir también al diseño general de esta titulación, ya que de éste pueden obtenerse valiosos datos sobre la función de esta materia dentro de la formación general del Licenciado en Ciencias del Trabajo, que pueden contribuir a definir sus mejor sus contenidos.

Como es sabido, la Licenciatura en Ciencias del Trabajo es un título oficial de segundo ciclo que tiene como objetivo el estudio integral y pluridisciplinar del mundo del trabajo. Según el Real Decreto 1529/1999, que establece las directrices generales propias para esta titulación, "*las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo deberán proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional*". Este es el objetivo general de la Licenciatura, el perfil académico que se pretende para los licenciados en Ciencias del Trabajo. Pues bien, para conseguir esta formación la Licenciatura incluye una serie de materias, todas ellas relacionadas con el trabajo, que se pueden englobar en tres grandes bloques: un primer bloque temático está relacionado con la empresa y la dirección de recursos humanos, incluyendo materias como auditoría sociolaboral y dirección estratégica; un segundo bloque tiene que ver con las relaciones laborales, incluyendo el estudio de la teoría de las relaciones laborales, los sistemas de relaciones laborales, la negociación colectiva, etc... ; y un tercer bloque se relaciona con el mercado de trabajo. En otras palabras, que el objeto de la LCT es el análisis de tres grandes instituciones sociales íntimamente relacionadas entre sí: el mercado de trabajo, el sistema de relaciones laborales, y la empresa. Cada una de estas instituciones será analizada desde

perspectivas distintas y complementarias, lo que permite su mejor conocimiento y comprensión. Y el conocimiento de cada una se beneficiará del de las otras dos, ya que todas ellas interactúan y se relacionan entre sí.

Es dentro del tercero de estos grandes bloques temáticos, el relacionado con el mercado de trabajo, donde debemos englobar el estudio del Derecho del Empleo. Este tercer bloque es el más importante dentro de las directrices generales propias de la titulación, ya que a éste se dedica más carga lectiva que a los otros. Lo forman dos materias troncales, que el Real Decreto 1529/1999 denomina "Economía del Trabajo" y "Políticas Sociolaborales". En este mismo Real Decreto se desarrollan los contenidos de estas materias troncales, que son los siguientes:

- *Economía del Trabajo: Teorías del mercado de trabajo. Dinámica del mercado de trabajo. El mercado de trabajo en España: global, territorial y sectorial. La intervención pública en el mercado de trabajo. Políticas de empleo.*
- *Políticas Sociolaborales: Políticas públicas: caracteres generales de las políticas sociolaborales. Proceso de elaboración y desarrollo. Políticas locales, regionales, nacionales e internacionales. Marco normativo de las políticas sociolaborales: empleo e intermediación laboral; salud laboral y medio ambiente; formación profesional. Análisis y evaluación de las políticas sociolaborales.*

Las indicaciones de estos descriptores nos ayudan bastante para identificar los contenidos que debe tener el Derecho del Empleo, al menos en cuanto asignatura de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Por un lado, al estudiar la economía del trabajo deben analizarse "*La intervención pública en el mercado de trabajo*" y las "*Políticas de empleo*". Por otro, el estudio de las políticas sociolaborales debe incluir el del "*Marco normativo de las políticas sociolaborales: empleo e intermediación laboral; salud laboral y medio ambiente; formación profesional*". El mercado de trabajo debe ser analizado desde todas las perspectivas relevantes, y en todos sus aspectos. Dado que se trata de un mercado regulado, en el que operan una pluralidad de sujetos organizados jurídicamente, que son titulares de derechos y obligaciones jurídicos, hay que analizar todo el conjunto de normas que se ocupan de su ordenación; y este análisis debe ser realizado desde perspectivas igualmente jurídicas. Algunas de las materias que deben ser estudiadas dentro de este bloque temático pueden ser analizadas desde diversas perspectivas científicas. Así, las políticas de empleo pueden ser objeto de atención para el economista, el politólogo o el experto en ciencia de la administración; estas políticas se ponen en práctica mediante normas jurídicas de distinto rango, por lo que también cabe analizarlas desde la perspectiva del Derecho. Todo ello debe constituir el objeto de asignaturas específicamente jurídicas, cuyo objeto será precisamente el Derecho del Empleo.

En conclusión, podemos intentar identificar el papel de la asignatura en el esquema general de la titulación afirmando que el Derecho del Empleo debe analizar el marco jurídico del funcionamiento del mercado de trabajo en España. Sería la vertiente jurídica del estudio omnicomprensivo del mercado de trabajo que se pretende de este mercado en el seno de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Y es que el

conocimiento del mercado de trabajo no sería completo si no incluyese el de las numerosas reglas jurídicas dictadas para ordenar su funcionamiento. Todo ello teniendo en cuenta que se busca *"una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional"*.

3.2.- Encuadre de la asignatura de Derecho del Empleo.

Este es el objetivo formativo del Derecho del Empleo en tanto asignatura universitaria. Sus contenidos serán los ya indicados en su momento, un conjunto de normas e instituciones jurídicas vinculadas con el mercado de trabajo. Para poder lograr aquél objetivo, y para poder aprender estos contenidos, se hace preciso disponer de unos conocimientos previos, sin los cuales ello resultará si no imposible, sí al menos muy difícil. Por supuesto que, como rama del ordenamiento jurídico que es, resulta indispensable para su estudio contar con una formación jurídica básica, porque los conceptos y técnicas fundamentales del Derecho se darán por sabidas, sin ser objeto de un estudio específico. En particular resultan altamente necesarios conocimientos de Derecho Civil de contratos, Derecho Administrativo, Derecho Internacional y Derecho Comunitario.

Además, se exige un conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en tanto que esta rama se basa en el mismo aparato conceptual e institucional básico que el conjunto de la disciplina. Por otro lado, el Derecho del Empleo va a utilizar constantemente figuras propias de otros sectores del Derecho del Trabajo, como consecuencia de la utilización de éstas dentro del marco general de la política de empleo: veremos determinados aspectos del Derecho individual del Trabajo, como la celebración del contrato de trabajo y las modalidades contractuales; del Derecho de la Seguridad Social, como la prestación por desempleo o la relación jurídica de afiliación/cotización; del Derecho Administrativo del Trabajo, en cuanto a la intervención de los poderes públicos en el mercado de trabajo, la potestad sancionadora en este ámbito y las distintas autorizaciones administrativas necesarias para operar en el mercado; y del Derecho Sindical, en cuanto al papel de los sujetos colectivos en las distintas relaciones jurídicas de empleo.

Todos estos conocimientos, como se ha dicho, son prácticamente indispensables para poder entender adecuadamente el Derecho del Empleo. No son, sin embargo, difíciles de adquirir teniendo en cuenta la amplia oferta de asignaturas con estos contenidos en distintas titulaciones de nuestro sistema universitario. Más aún cuando el acceso a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo se hace depender del estudio previo de estas materias, bien en la titulación de origen, bien en complementos de formación específicos. Es de esperar que ningún estudiante llegue a enfrentarse al estudio del Derecho del Empleo sin disponer de esta formación jurídico-laboral mínima.

Junto a estos conocimientos jurídicos previos, un entendimiento completo y adecuado del Derecho del Empleo exige el conocimiento de la realidad material regulada por éste, el mercado de trabajo. Para ello se hace necesario cursar alguna asignatura que se ocupe de éste desde una perspectiva económica, como Economía del Trabajo, Economía del Mercado de Trabajo, etc... En realidad, el estudio de la Economía del Trabajo y del Derecho del Empleo van en paralelo, ya que ninguna de estas disciplinas puede conocerse y entenderse debidamente sin la otra. En la

Licenciatura en Ciencias del Trabajo este estudio conjunto se asegura sin problemas, en cuanto el bloque temático dedicado al mercado de trabajo prevé perspectivas tanto jurídicas como económicas para su estudio.

Así entendido, el Derecho del Empleo se presenta como una asignatura original dentro del panorama académico español, hasta el punto de que su docencia sólo ha empezado en la Universidad española hace un par de años, coincidiendo precisamente con la introducción de esta licenciatura en nuestro sistema universitario. Su novedad hace que se trate de una materia en gran parte por hacer, en todos sus aspectos, por lo que el papel del profesor puede resultar muy creativo, mucho más del que le corresponde por lo general en asignaturas más tradicionales y consolidadas.

La asignatura de Derecho del Empleo no aparece de un modo aislado, sino que se relaciona con otras del mismo plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo igualmente relacionadas con materias vinculadas al mercado de trabajo y a las políticas de empleo. Estas materias forman el objeto de un auténtico itinerario formativo formado por varias asignaturas sucesivas. Respecto de éstas la asignatura de Derecho del Empleo juega un papel esencial, como introducción al resto de éstas. En efecto, en ella se estudiarán los conceptos básicos del régimen jurídico del mercado de trabajo, que luego serán utilizados para la enseñanza de otras asignaturas troncales y optativas más específicas y concretas. De ahí su importancia dentro del esquema general de la titulación, que debe quedar fuera de toda duda. No hay que olvidar que de los tres grandes bloques temáticos es el de mercado de trabajo el que recibe en las directrices generales propias de la LCT la mayor carga docente, un 40% del total. En relación con las posibles salidas profesionales de los Licenciados en Ciencias del Trabajo presenta un interés igualmente significativo, ya que están surgiendo en el mercado de trabajo perfiles profesionales para los que esta formación resulta muy adecuada: animadores sociolaborales, gestores de servicios de empleo, técnicos en el mercado de trabajo, empleados de empresas de trabajo temporal, etc.

3.3.- Organización docente de la asignatura de Derecho del Empleo.

Desde el punto de vista de la ordenación docente del Derecho del Empleo, la forma más común que encontramos en nuestro sistema universitario es a través de una asignatura monográfica, anual o cuatrimestral, con un contenido más o menos similar al que en estas páginas se apunta, y con una carga docente que varía entre los seis y los doce créditos. La docencia de esta asignatura se atribuye en el plan de estudios a varias áreas de conocimiento –como consecuencia de su carácter troncal-, pero en la práctica corresponde al área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, dado el carácter jurídico de la misma y el carácter laboral de sus contenidos.

Este modelo de ordenación del Derecho del Empleo, como una asignatura monográfica independiente dentro del currículo formativo del licenciado en Ciencias del Trabajo, con ser típica no es sin embargo la única forma de ordenar la enseñanza de estas cuestiones que encontramos en nuestro sistema educativo superior. Junto a ésta encontramos otro modelo de articulación de la enseñanza del Derecho del Empleo, presente en numerosas Universidades españolas, en el que esta materia no aparece tratada de manera independiente, sino englobado en una asignatura de contenidos más amplios, que normalmente lleva la denominación de “Políticas Sociolaborales” o algo

similar. Esto es, que a la hora de convertir la materia troncal de políticas sociolaborales en asignaturas concretas se opta por recoger una única que recoja de manera integral todos sus contenidos.

La opción por uno y otro modelo tiene importantes consecuencias en el planteamiento de la materia, pues en el segundo se presta atención casi en exclusiva a aspectos relacionados con las políticas de empleo, dejando de lado otros posibles contenidos que en el primero sí se incluyen.

4.- BIBLIOGRAFÍA

- A. ALFARO DE PRADOS, M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO & I. UGALDE GONZALEZ, *Los estudios de relaciones laborales en España*, Madrid, 1997
- G. BARRIOS BAUDOR et al., “*Derecho del Trabajo: una visión panorámica*”, Laborum, Murcia, 2001
- J. BENOIT, “*Droit de l’emploi*”, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 1995
- J.CALVO GALLEGO, M.C. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO & S. DE SOTO RIOJA, “La contribución del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, nº5, 2000, pg. 91 sigts.
- GALAN GARCIA, *La enseñanza en las relaciones laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 1996
- GALAN GARCÍA & M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Estudio preliminar”, en A. GALAN GARCÍA & M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “*La Licenciatura en Ciencias del Trabajo*”, op.cit., pg.5 sigts.
- GALAN GARCIA & M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (eds.), “*La Licenciatura en Ciencias del Trabajo*”, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 2002
- GALAN GARCÍA & M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Aproximación a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, nº23, 2001
- J.P. LANDA ZAPIRAIN, “Las relaciones entre el Derecho del Trabajo y el Derecho del Empleo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº98, 1999
- A. MARTÍN VALVERDE, “La política de empleo: caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo”, *Documentación Laboral*, nº9, 1983
- M.R. MARTÍNEZ BARROSO, “*Relaciones entre empleo y Seguridad Social*”, Netlibro, A Coruña, 2002
- O. MOLINA HERMOSILLA, “La dimensión jurídica de la Política de Empleo. El Derecho del Empleo como nueva categoría sistemática”, Tesis Doctoral en curso de publicación, Universidad de Jaén, 2004
- C. MOLINA NAVARRETE, “El Derecho del Trabajo propugnado por las leyes de reforma del mercado laboral: su reelaboración como Derecho de la Empresa y como Derecho del Empleo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros*, nº152, 1995, pg.37
- MONEREO PEREZ & MOLINA NAVARRETE, “*Derecho Social del Empleo*”, Comares, Granada, en prensa
- J. PELISSIER (dir.), “*Droit de l’emploi*”, Dalloz, Paris, 1999
- M.A. PURCALLA BONILLA & N. CISCAR, “Derecho del Empleo: delimitación y contenido”, *Tribuna Social*, nº131, 2001, pg. 9 sigts.

- S. RENGA, "*Mercato del lavoro e diritto*", Franco Angeli, Milán, 1996
- M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (dir.), "*Lecciones de Derecho del Empleo*", Tecnos, Madrid, 2003
- U. ROMAGNOLI, "Del derecho del trabajo al Derecho para el trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº2, 1998
- RUIZ VIÑALS (coord.), "*Políticas sociolaborales. Un enfoque multidisciplinar*", Editorial UOC, Barcelona, 2004
- T. SALA FRANCO, "Datos para una caracterización material del Derecho del Trabajo", *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, nº0, 1974;
- J.V. SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, "*Derecho del Empleo*", Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.
- R. SANCHEZ (coord.), "*IV Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza de las Relaciones Laborales*", Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad de Cádiz, Cádiz, 2000
- R. SANZ VALLE, "V Jornadas sobre enseñanza de las relaciones laborales", Laborum, Murcia, 2003
- A.V. SEMPERE NAVARRO, "La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: primeras impresiones tras el RD 1592/1999, de 15 de octubre", *Aranzadi Social*, vol.1999-V, pg. 191 sigts
- A.V. SEMPERE NAVARRO (ed.), "*Políticas sociolaborales*", Laborum, Murcia, 2004
- F. VALDÉS DAL-RÉ, "La disciplina jurídica del mercado de trabajo: el caso español", en V.V.A.A., "I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales", Lex Nova, Valladolid, 1999